

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE MELUN  
Palais de justice  
2 av. du Gal Leclerc  
77008 MELUN CEDEX

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Tél : 01.64.79.83.50  
Fax : 01.64.79.83.51

JUGEMENT DE DEPARTAGE

PRONONCE PAR MISE A DISPOSITION AU GREFFE LE  
26 Janvier 2018

RG N° F 15/00533

SECTION Commerce

- Composition de la formation lors des débats  
Madame Patricia MASSE, Président Juge départiteur  
Monsieur Jacky PORTIER, Assesseur Conseiller Employeur  
Assistés lors des débats de  
Madame Carole DESGEORGES HEUGUET, Greffier

JUGEMENT Contradictoire  
premier ressort

Entre

Madame X  
née le  
Lieu de naissance :

MINUTE N°  
18/00050

Partie demanderesse, Assistée de Maître Valérie BENCHETRIT,  
Avocat au barreau de PARIS

LE DEFENSEUR DES DROITS  
7 rue Saint Florentin  
75409 PARIS CEDEX 08

DEPARTAGE DU 26 Janvier 2018  
R.G. F 15/00533

Partie intervenante volontaire, Représentée par Maître Meriem  
GHENIM, Avocat au barreau de SEINE SAINT DENIS

Et

SAS Y  
N° SIRET :

Notification aux parties le  
15/02/2018  
Copie exécutoire délivrée à

le 15/02/2018

Partie défenderesse, Représentée par Maître Karine GERONIMI,  
Avocat au barreau de PARIS

## EXPOSÉ DU LITIGE

Mme X a été engagé le 30 juillet 2012 par la SAS Y par contrat à durée indéterminée à temps complet, en qualité de Superviseur Relation Clientèle, statut agent de maîtrise - niveau 1 - échelon 1.

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2013, Mme X a été promue en qualité de Chef départemental, catégorie agent de maîtrise - niveau 2 - échelon 1.

L'entreprise est soumise à la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité (IDCC1351).

En dernier lieu, Mme X exerçait son activité au sein de l'agence de Z  
Le 15 octobre 2013, Mme X a informé officiellement son employeur de son état de grossesse.

Mme X a été placée en arrêt maladie du 11 au 20 octobre 2013, puis du 23 octobre 2013 au 11 novembre 2013 et à partir du 12 novembre 2013 après midi jusqu'à son congé maternité.

Le 29 juin 2015, Mme X a saisi le conseil de prud'hommes de Melun, section commerce sous le RG F15/00533, afin d'obtenir la "requalification de la résiliation judiciaire de son contrat de travail en licenciement nul" et des indemnités de rupture.

Les parties ont été convoquées devant le bureau de conciliation le 28 septembre 2015 et renvoyées devant la même formation à l'audience du 4 janvier 2016. Après une tentative de conciliation infructueuse, l'affaire a été appelée devant le bureau de jugement du 9 mai 2016.

Par courrier reçu au greffe le 2 mai 2016, le Défenseur des droits a informé le conseil de prud'hommes de sa décision de présenter des observations à l'audience du 9 mai 2016, conformément à l'article 33 de la loi organique du 29 mars 2011.

A cette date, l'affaire a été renvoyée, à la demande de la partie demanderesse, à l'audience du 7 novembre 2016.

Suivant procès-verbal de partage de voix du 13 avril 2017, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement siégeant en formation de départage le 13 octobre 2017.

Le 30 novembre 2016, Mme X a, à nouveau, saisi le conseil de prud'hommes de Melun, section activités diverses sous le N°RG F16/00776, afin d'obtenir la requalification de son contrat d'agent de maîtrise en statut d'ingénieur cadre niveau II A et des rappels de salaire et congés payés afférents.

Les parties ont été convoquées devant le bureau de conciliation et d'orientation du 18 janvier 2017. A cette date, le bureau de conciliation et d'orientation a rejeté la demande d'ordonnance présentée par Mme X et a renvoyé l'affaire devant le bureau de jugement du 6 septembre 2017.

Suivant procès-verbal de partage de voix du 20 septembre 2017, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement siégeant en formation de départage le 13 octobre 2017.

A cette date, Mme X assistée de son Conseil, demande :

- résiliation judiciaire de son contrat de travail,
- 6.787,00 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 1/5ème de salaire par année de présence au titre d'indemnité légale de licenciement,
- 111.060,00 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul,
- 148.080,00 euros à titre de préjudice distinct en réparation du harcèlement moral discriminatoire,

A titre principal,

- Constaté que la société Y a modifié unilatéralement la rémunération de base de Mme X

- Dire et juger qu'eu égard aux fonctions réelles de Mme son statut d'agent de maîtrise sera requalifié en statut d'ingénieur et cadre niveau II A,

- Constaté que Mme X n'a pas bénéficié de la rémunération mensuelle minimale prévue par la convention collective pour les salariés relevant de la classification ingénieur et cadre niveau II A :

- En conséquence, condamner la société Y à verser à Mme X les sommes suivantes :

- à titre de rappels de salaire et congés payés afférents liés à la rémunération contractuelle :

- année 2013 : 6.471,98 euros et 647,19 euros
- année 2014 : 7.058,64 euros et 705,86 euros
- année 2015 : 6.853,24 euros et 685,32 euros
- année 2016 : 6.744,48 euros et 674,45 euros
- au 31/07/2017 : 3.791,90 euros et 379,19 euros

- à titre de rappels de salaire et congés payés afférents liés au non-respect des minima conventionnels :

- année 2012 : 3.929,94 euros et 392,98 euros
- année 2013 : 6.936,84 euros et 693,68 euros
- année 2014 : 6.936,84 euros et 693,68 euros
- année 2015 : 7.109,54 euros et 710,95 euros
- année 2016 : 7.351,32 euros et 735,13 euros
- au 31/07/2017 : 4.594,10 euros et 459,41 euros

A titre subsidiaire :

- Dire et juger qu'eu égard aux fonctions réelles de Mme X son statut d'agent de maîtrise sera requalifié en statut d'ingénieur et cadre niveau IIA,

- Constaté que Mme X n'a pas bénéficié de la rémunération mensuelle minimale prévue par la convention collective pour les salariés relevant de la classification ingénieur et cadre niveau IIA.

- En conséquence, condamner la société Y à verser à Mme X à titre de rappels de salaire et congés payés afférents les sommes suivantes :

- année 2012 : 3.929,84 euros et 392,98 euros
- année 2013 : 13.408,72 euros et 1.340,87 euros
- année 2014 : 13.995,48 euros et 1.399,54 euros
- année 2015 : 13.962,78 euros et 1.396,27 euros
- année 2016 : 14.095,80 euros et 1.409,58 euros
- au 31/07/2017 : 8.386,00 euros et 838,60 euros

En tout état de cause,

- 3.500,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- ordonner la capitalisation des intérêts en application des articles 1231-6 et 1231-7 du code civil,
- ordonner l'exécution provisoire.

A l'appui de ses prétentions, Mme X expose :

Sur la discrimination en raison de l'état de grosses et la résiliation judiciaire du contrat de travail  
Qu'à la suite de l'annonce de sa grossesse, ses conditions de travail et ses relations avec ses supérieurs hiérarchiques se sont dégradées ; que son supérieur hiérarchique direct, M. A, s'est rendu à son domicile en dehors des horaires de travail pour lui proposer une rupture conventionnelle de son contrat de travail ; que suite à son refus, elle s'est d'abord vue retirer son autonomie de gestion au sein de l'agence, puis ses outils de travail ; que, concomitamment, M.

A a donné des consignes aux autres salariés pour l'isoler et la pousser à la démission. Elle soutient que ces agissements sont constitutifs d'un harcèlement moral discriminatoire en raison de son état de grossesse et justifient la résiliation judiciaire de son contrat de travail et le versement d'indemnités de rupture.

Sur les rappels de salaire

Que la SAS Y lui a proposé de signer un avenant à son contrat de travail pour l'accession au poste de Chef de département, ce qu'elle a refusé parce que les conditions de rémunération prévues entraînaient une diminution de sa rémunération fixe de 2.300,00 euros à 1.200,00 euros bruts mensuels ; que, malgré son refus, l'employeur a appliqué ces nouvelles modalités.

Que, par ailleurs, la SAS Y n'a pas respecté l'évolution du salaire minimum conventionnel correspondant à la classification d'agent de maîtrise niveau 1 - échelon 1.

Elle demande donc au conseil de prud'hommes de faire droit à sa demande de rappels de salaire et congés payés afférents, au titre du non-respect des éléments contractuels et de l'évolution minimum conventionnelle.

Subsidiairement, elle soutient que les tâches qui lui ont été confiées depuis son entrée dans l'entreprise correspondent aux fonctions dévolues à la catégorie ingénieur et cadre de la convention collective. Elle demande donc à bénéficier du salaire minimum applicable à la position IIA.

La SAS Y indique qu'elle se désiste de sa demande d'irrecevabilité de la demande fondée sur le principe d'unité de l'instance puisque le conseil de prud'hommes décide de joindre les instances.

La SAS Y s'oppose aux demandes de Mme X et rappelle que le conseil de prud'hommes n'est pas tenu par les recommandations du Défenseur des droits et qu'il lui appartient de constater la matérialité des faits et éventuellement de les sanctionner.

Sur la discrimination en raison de l'état de grossesse et la résiliation judiciaire du contrat de travail

La SAS Y rappelle que Mme X lui a officiellement annoncé sa grossesse le 15 octobre 2013.

La SAS Y conteste l'objectivité des attestations produites en demande en soulignant que M. B est le compagnon de la demanderesse et Mrs C et D d'anciens salariés proches de Mme X

Elle soutient que Mme X a décidé de dénoncer des faits de harcèlement en raison d'une part, de l'accusation de harcèlement portée contre elle le 30 septembre 2013 par M. E et d'autre part, de la décision de son employeur de ne pas lui confier la direction de l'agence de Créteil.

La SAS Y précise qu'aucune promesse n'avait été faite à la salariée et que l'attribution du poste de chef d'agence de Créteil avait été décidée en juillet 2013, bien avant la déclaration de grossesse de Mme X

Elle soutient que M. A n'a pas eu un comportement harceleur à l'égard de Mme X mais a seulement exercé ses prérogatives de supérieur hiérarchique ; qu'ainsi, il pouvait légitimement lui demander des comptes-rendus de ses activités et des explications sur ses décisions, notamment sur l'attribution des rendez-vous aux différents salariés de son équipe ; que le contrat de travail de Mme X (étant suspendu pendant son arrêt maladie, il était normal que M. A demande à ses collaborateurs de ne pas la déranger. Elle affirme que la suspension de la carte essence, la suppression de la connexion VPN et la demande de restitution du matériel de l'entreprise, sont des opérations normales lors de la suspension du contrat de travail d'un collaborateur.

Enfin, elle explique que les problèmes de perception du salaire du mois d'octobre 2013 sont consécutifs au changement d'adresse de la salariée et que trois redevances auto n'avait pas été prélevée depuis le 1<sup>er</sup> août 2013 alors qu'elle bénéficiait d'un véhicule de fonction.

La SAS Y considère qu'elle a satisfait à son obligation de sécurité de résultat en demandant à Mme F directrice des ressources humaines, de mener une enquête interne sur les faits de harcèlement dénoncés, dès le 28 octobre 2013.

Sur les rappels de salaire :

La SAS Y soulève la prescription triennale et soutient que Mme X ne pouvait solliciter un rappel de salaire qu'à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2013.

La SAS Y soutient que l'action de Mme X tendant à la faire condamner en raison de la modification unilatérale de son contrat de travail est également prescrite depuis mai 2015, en application de l'article L.1471-1 du code du travail. Subsidiairement, elle indique que les bulletins de paie, à compter du mois de mai 2013, mentionnent la rémunération de base, soit 1.200,00 euros plus un complément garanti par la convention collective nationale de 1.268,35 euros, soit un total brut mensuel de .468,35 euros.

Enfin la SAS Y prétend que Mme X ne rapporte pas la preuve qu'elle remplit les conditions, notamment de diplôme, exigées par la convention collective nationale et qu'elle n'exerce pas des fonctions relevant de cette qualification.

Le Défenseur des droits expose qu'il a été saisi par Mme X d'une réclamation portant sur des faits de harcèlement discriminatoire fondés sur son état de grossesse. Il rappelle que les textes tant communautaires que nationaux prohibent tout comportement discriminatoire en raison de la grossesse ou de la maternité. Il indique que les faits et témoignages recueillis au cours de l'enquête qu'il a mené ont permis de retenir l'existence d'un harcèlement discriminatoire en raison de la grossesse de Mme X et que la SAS Y a manqué à son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la salariée. Il a, dans une décision n° MLD-2014-213 du 30 décembre 2014, recommandé à la SAS Y

- de prendre toutes dispositions pour permettre à Mme X de reprendre son poste dans des conditions acceptables et de tirer les conséquences du comportement de son supérieur hiérarchique,
  - de se rapprocher de Mme X afin de procéder à la réparation de son préjudice.
- Il indique que la SAS Y a soustrait la salariée à l'autorité de M. A mais qu'aucune information ne lui a été donnée sur le suivi de ses autres recommandations.

Pour un plus ample exposé des moyens des parties, il est renvoyé à leurs écritures, lesquelles ont été soutenues à l'audience et visées par le greffier.

Après clôture des débats, l'affaire a été mise en délibéré au 26 janvier 2018.

**MOTIFS DE LA DÉCISION**

**Sur la jonction**

L'instance n° RG F16/00776 introduite par Mme X devant la section activités diverses du conseil de prud'hommes de Melun concerne les mêmes parties et le même contrat de travail que ceux de l'instance n° RG 15/533 pendante devant la section commerce du même conseil de prud'hommes. Les deux instances ont été renvoyées devant la formation de départage.

Ces deux instances ont, entre elles, des liens tels qu'il est de l'intérêt d'une bonne justice de les faire juger ensemble, conformément aux dispositions de l'article 367 du code procédure civile.

En conséquence, il convient d'ordonner la jonction des procédures n° RG F15/00533 et RG F16/00776 et de statuer sur elles par une seule et même décision.

#### Sur l'interruption de la prescription en matière de salaire

Suivant l'article 2224 du code civil, le délai de prescription court à compter du jour où le salarié a connu ou aurait du avoir connaissance des faits lui permettant d'engager l'action et, donc s'agissant des demandes de rappels de salaire, à compter de la date à laquelle la créance est devenue exigible.

Aux termes de l'article L.3245-1, la prescription en matière de rappel de salaire est de trois ans.

Mme X a formulé une demande de rappels de salaire, pour la première fois, devant le conseil de prud'hommes le 30 novembre 2016.

En conséquence, il convient de dire que les demandes de rappels de salaires antérieures au 1<sup>er</sup> décembre 2013 sont prescrites.

#### Sur la requalification en statut cadre niveau II A et les rappels de salaire et congés payés afférents

Il appartient au salarié qui se prévaut d'une classification conventionnelle supérieure à celle dont il bénéficie au titre de son contrat de travail de démontrer qu'il assure, dans le cadre de ses fonctions, des tâches et des responsabilités relevant de la classification revendiquée.

La position II, pour les salariés qui ne sont pas titulaires d'un diplôme des niveaux II et I de l'Education Nationale, s'acquiert par "une expérience professionnelle et/ou des connaissances leur permettant de tenir les fonctions" correspondant aux définitions des positions II-A, II-B, III, III-A, III-B, IIC de l'annexe II- classification des postes d'emplois ingénieurs et cadres de la convention collective nationale des entreprises de prévention et sécurité.

La position II-A, revendiquée par Mme X est définie comme suit :

*"Position II-A :*

*Ingénieur ou cadre qui assume dans les domaines soit technique, soit administratif, soit commercial, soit de la gestion des responsabilités découlant des directives de son supérieur hiérarchique."*

Il résulte donc de ces dispositions que pour être placée à la position II-A, Mme X aurait dû, dans un premier temps, démontrer qu'elle possédait un diplôme de niveau II ou I de l'Education nationale ou qu'elle avait acquis une expérience ou des connaissances professionnelles suffisantes pour exercer les fonctions d'ingénieur ou cadre, et dans un deuxième temps qu'elle assumait effectivement ces fonctions.

En l'espèce, Mme X n'apporte pas d'élément permettant d'évaluer ses connaissances professionnelles à la date de son recrutement et ne produit aucun diplôme.

En conséquence, Mme X est déboutée de sa demande de requalification de son contrat de travail et des demandes subséquentes.

#### Sur la demande de rappels de salaire au titre du contrat de travail

##### 1 -sur la modification du contrat de travail

La rémunération contractuelle du salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord, lequel ne saurait résulter ni de son silence ni de la poursuite du travail.

En l'espèce, la SAS Y \_\_\_\_\_ a proposé à Mme X \_\_\_\_\_ un avenant à son contrat de travail modifiant le mode de rémunération.

En effet, le contrat de travail du 30 juillet 2012 prévoit une rémunération fixe mensuelle brute de 2.100,00 euros, alors que l'avenant mentionne une rémunération mensuelle brute totale comprenant une partie fixe de 1.200,00 euros et une partie variable calculée sur les contrats installés et facturés.

Mme X \_\_\_\_\_ n'a pas signé cet avenant, marquant ainsi son refus de la modification de son contrat de travail, la circonstance qu'elle a continué à travailler ne l'empêchant pas de réclamer le paiement d'un rappel de salaire.

Il convient de fixer le salaire de base de Mme X \_\_\_\_\_ à la somme de 2.100,00 euros.

#### 2 - sur les rappels de salaire dus

Il est rappelé que les demandes de rappels de salaire antérieures au 1<sup>er</sup> décembre 2013 sont prescrites.

Il résulte des calculs présentés par Mme X \_\_\_\_\_ et non contestés par la SAS Y \_\_\_\_\_ que le montant des rappels de salaire dus pour période du 1<sup>er</sup> décembre 2013 au 31 juillet 2017, s'élève à la somme brute de 25.036,48 euros à laquelle s'ajoute la somme de 2.503,65 euros au titre des congés payés afférents.

#### Sur le non-respect de la rémunération conventionnelle

Les conventions collectives nationales déterminent un salaire minimum conventionnel qui fixe la rémunération minimale garantie.

En l'espèce, l'évolution du salaire minimum garanti pour les agents de maîtrise niveau I, échelon 1 s'établit comme suit :

au 1er/01/2013	1.711,78
au 1er/08/2015	1.732,32
au 1er/01/2017	1.758,30

Le salaire de base contractuel de Mme X \_\_\_\_\_ est de 2.100,00 euros. Il est en conséquence supérieur au salaire de base minimum fixé par la convention collective nationale des entreprises de prévention et sécurité.

En conséquence, Mme X \_\_\_\_\_ est déboutée de sa demande de rappel de salaire et congés payés afférents à ce titre.

#### Sur le harcèlement discriminatoire

Il ressort de l'article L.1154-1 du code du travail que lorsque survient un litige relatif à l'application de l'article L.1152-1 susvisé, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas consécutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

La directive 2006/54/CE du 5 juillet 2008 relative à la mise en oeuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) indique dans sa considération 23 qu'"il ressort clairement de la jurisprudence de la Cour de justice qu'un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe".

L'article 2 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations dispose : "3° Toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité".

L'article 1<sup>er</sup> de cette même loi qui définit la notion de discrimination, précise que celle-ci inclut "Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa [un critère de discrimination dont la prise en compte est prohibée] et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant humiliant ou offensant".

Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Selon les termes de l'article L.1142-1 du code du travail "(...) nul ne peut (...) prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation."

En outre, l'article L.1152-1 du code du travail dispose "Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel."

En l'espèce, il n'est pas contesté que Mme X a informé son supérieur hiérarchique, M. A, de son état de grossesse le 9 septembre 2013 et officiellement, son employeur au terme d'un courrier électronique envoyé le 15 octobre 2013.

Il résulte des différents courriers électroniques produits que Mme X entretenait, avant l'annonce de sa grossesse à M. A, des relations cordiales et de confiance avec ses supérieurs hiérarchiques, particulièrement avec M. G et M. A.

Il est surprenant que M. E ait transmis à M. A le 21 octobre 2013 à 22 heures 18, une copie du courrier qu'il avait adressé plus de 20 jours auparavant à l'Inspection du travail, dénonçant des faits de harcèlement moral qu'il dit subir de la part de Mme X.

Il convient de noter que celle-ci avait elle-même relaté les agissements de M. A à son encontre dès le 15 octobre 2013. De même, la SAS Y qui a informé la DIRECCTE le 28 octobre 2013 qu'elle diligentait une enquête sur les faits dénoncés par M. E, n'en a pas prévenu Mme X ni à ce moment ni le 4 novembre 2013 alors qu'elle lui écrit "(...)Vous invoquez dans votre mail des éléments d'une situation de harcèlement dont vous êtes victime, aussi la société s'engage à ouvrir une enquête sur ce point (...)". Il résulte des pièces produites que, Mrs. E, C, et Mme X ont été convoqués par la direction de l'entreprise dans le cadre de cette enquête. Cependant, les conclusions de l'enquête ne sont pas communiquées par la SAS Y.

Les parties ne contestent pas que Mme X avait été présentée pour remplacer M. J à la tête de l'agence de K et qu'elle n'a pas obtenu ce poste.

Contrairement à ce que soutient la SAS Y, le contenu du mail du 9 octobre 2013 n'apporte pas la preuve que Mme X savait qu'elle ne serait pas promue à l'agence K mais seulement que M. J, qui avait atteint ses objectifs au mois de juin 2013, conservait son poste à cette date. Or, la décision de nommer M. L

sur l'agence de  $\mathcal{K}$  est intervenue postérieurement au mois de juillet 2013 et la SAS  $\mathcal{Y}$  n'a pu fournir aucune explication objective sur le choix de M.  $\mathcal{L}$  plutôt que de Mme  $\mathcal{X}$  tant à la suite de la demande de la salariée en octobre 2013 que lors de l'audience de départage.

Il ressort des différents échanges de courriels et des débats que M.  $\mathcal{A}$  et M.  $\mathcal{B}$  et Mme  $\mathcal{X}$  entretenaient des relations amicales en dehors du cercle strictement professionnel. Aussi, n'est-il pas choquant que M.  $\mathcal{A}$  ait souhaité rendre visite au couple alors que Mme  $\mathcal{X}$  était en arrêt maladie. Cependant, les SMS échangés entre M.  $\mathcal{A}$  et Mme  $\mathcal{X}$  montrent que celui-ci était insistant pour obtenir une rencontre. En effet, à la réponse de Mme  $\mathcal{X}$  "je suis hs  $\mathcal{A}$ , on peut se voir plutôt demain matin directement à l'agence ? Merci", M.  $\mathcal{A}$  rétorque "Ca ne me dérange pas de passer plus tard". Finalement, Mme  $\mathcal{X}$  l'a invité à dîner.

Cependant, il ressort de l'attestation de M.  $\mathcal{B}$  que, lors de ce dîner le 11 octobre 2013, M.  $\mathcal{A}$  a abordé la grossesse de Mme  $\mathcal{X}$  et lui a suggéré d'accepter une mutation au siège de la société ou une rupture conventionnelle de son contrat de travail au motif que "ce n'était pas à lui de supporter un congé maternité et que les Assedic prendraient la relève".

Si l'attestation établie par M.  $\mathcal{B}$  conjoint de Mme  $\mathcal{X}$  ne peut, à elle seule, emporter la conviction de la réalité des faits qu'elle dénonce, elle est corroborée par l'attestation de M.  $\mathcal{C}$ , qui évoque des faits datés et précis soutenus par les mails échangés à l'époque des faits.

Bien que M.  $\mathcal{C}$  et  $\mathcal{D}$  soient d'anciens salariés de la SAS  $\mathcal{Y}$  leurs attestations circonstanciées évoquant des faits datés et précis présentent une force probante suffisante pour être retenue.

M.  $\mathcal{C}$  atteste : (...) Pendant l'arrêt d' $\mathcal{X}$  à partir du 11/10/2013,  $\mathcal{A}$  s'est présenté à l'agence de  $\mathcal{Z}$  le 14 octobre 2013 (...) Une fois les collègues partis, il [M.  $\mathcal{A}$ ] me fait signe pour s'installer dans le bureau et me montre l'écran de son ordinateur ou apparaît un échange de mail entre  $\mathcal{X}$  et lui-même. Il s'agissait d'un échange basé sur une visite que James Lembe avait effectué au domicile d' $\mathcal{X}$  pour lui demander de quitter l'agence car elle est enceinte ; Il m'a également montré une réponse en se ventant, je cite "C'est une bouffonne, t'inquiète elle peut rien faire, je vais nier que j'ai été chez elle. Qu'en penses tu Général ? (...)"

Le 17 octobre 2013, M.  $\mathcal{C}$  adressait un courriel à Mme  $\mathcal{X}$  relatant les mêmes faits : (...) Hier soir  $\mathcal{A}$  m'a appelé et m'a dit demain de vive voix on va parler. Et justement, lorsque tout le monde est parti de l'agence ce matin,  $\mathcal{A}$  m'a montré un mail que tu lui as envoyé par rapport à ta grossesse et pour savoir ce j'en pensais. Je suis choqué car il a ajouté sachant que j'allais déjeuner avec ton conjoint  $\mathcal{B}$  je cite : "Enregistre le. Il veut te voir pour te cuisiner par rapport à la situation d' $\mathcal{X}$ " (...) Eloy a cuisiné  $\mathcal{B}$  mais il ne s'est pas mouillé dans ses réponses."

M.  $\mathcal{C}$  rapporte encore que M.  $\mathcal{A}$  l'a interrogé à plusieurs reprises sur la position de M.  $\mathcal{B}$  et a exercé sur lui des pressions : "Le soir même [14/10/2013] vers 19 h,  $\mathcal{A}$  m'appelle pour me demander des comptes sur ses directives de la matinée, je cite : "Alors Général, ca a donné quoi avec  $\mathcal{B}$  ?" J'ai répondu que  $\mathcal{B}$  était plutôt perdu et ne voulait pas s'en mêler. (...) Dans la matinée du 18/10/2013, j'ai reçu un appel de  $\mathcal{A}$  vers 8h30 qui m'a dit : "Est ce que  $\mathcal{X}$  t'a appelé hier ? C'est une peste car elle a appelé les mecs pour les travailler, si elle t'appelle tu me préviens". Un peu plus tard dans la matinée,  $\mathcal{A}$  me rappelle avec un ton menaçant. Je cite : N'envoie plus rien à  $\mathcal{X}$ , ni bilan, ni planning. (...) Il m'a demandé d'être présent à chaque entretien pour se mettre d'accord pour l'attestation qu'il fallait faire contre elle." Lundi 21/10/2013 alors que je me dirigeai vers l'agence, nouvel appel de  $\mathcal{A}$ , je cite "  $\mathcal{C}$  j'ai envoyé un mail à  $\mathcal{X}$  n'ouvre plus l'agence, tu attends comme tout le monde dans ta voiture, tu es commercial et si elle n'ouvre

*pas à 9h, tu me le dis. Je vais te donner la clé du stock, mais il faut te servir le week-end tranquille. Et si on te demande tu dis que je t'ai repris la clef."*

M. D raconte que le comportement et les agissements de M. A à l'égard de Mme X ont changé à partir de la mi-septembre 2013, qu'il voulait l'isoler et la discréditer auprès de ses collaborateurs : "(...) Au sein de l'agence il y avait une bonne ambiance, à partir du mi-septembre A commence à avoir des réactions étranges envers X. A appelait l'ensemble des employés plusieurs fois par jour, en nous demandant de lui faire des comptes rendus en direct et ne plus les faire à X. Par ailleurs, il lui adressait à peine la parole et son comportement a complètement changé. (...) Lors de mon entretien individuel, A dit X est enceinte et elle ne reviendra pas, que ça jouait dans son intérêt. Si je l'écoutais à la lettre, que je faisais exactement ce qu'il disait, alors j'évoluerais très vite en temps que chef d'équipe voire chef d'agence. Cette situation était très compliquée pour moi car X était juste en arrêt et devait revenir. A a demandé à tout le monde de couper le contact avec X. A voir après avoir refusé de nuire à X (...) A m'a pris pour cible, il m'insultait au téléphone, me dénigrait constamment même devant mes collègues et me faisait attendre des heures quand j'étais en clientèle et que j'avais besoin de matériel." M. D ajoute qu'il a alerté la direction lors de l'enquête mais que rien n'a été fait et qu'il a dû continuer à travailler sous l'autorité de M. A et qu'il a fini par quitter son poste.

Il ressort des attestations visées ci-dessous, que dès le 15 octobre 2013, M. A a annoncé l'absence de Mme X pour une durée indéterminée alors que son arrêt maladie s'arrêtait au 20 octobre 2013 et que rien ne permettait de considérer qu'il allait être prolongé pour une quelconque durée.

M. H : *J'atteste par la présente, que lors d'une réunion qui a eu lieu au courant du mois d'octobre 2013, M. A nous a annoncé l'arrêt maladie de Mme X en nous disant qu'elle serait absente pour une durée indéterminée, sans nous expliquer les raisons de son absence. (...).*

M. E : *"(...) avoir été présent au point agence du 15 octobre 2013 organisé par M. A. Cette réunion a eu pour but la réorganisation de l'agence 105 pendant l'absence de la responsable Melle X. M. A, au cours de ces échanges, nous a informé que la responsable serait absente pendant un petit moment pour cause d'une bonne nouvelle."*

M. D : *"A s'est rendu à l'agence de Z pendant l'arrêt maladie d'X pour nous annoncer sa grossesse, qu'elle n'était pas prête à revenir et qu'il récupérerait la gestion de l'agence."*

Le 25 octobre 2013, Mme X, constatant que sa carte essence ne fonctionne plus, prend attache avec sa société, M. M lui indique que M. A a demandé la suspension de sa carte pendant son arrêt maladie.

Mme X a repris son activité le 12 novembre 2013, son arrêt maladie se terminant le 11 novembre 2013. Dès 7 heures 08, elle a informé Mme F, Directrice des relations humaines, de sa présence à l'agence. Or, Mme X N gestionnaire de paie junior, écrivait ce même jour à 10 h 40 à M. C : *"(...) Je te rappelle qu'X est en arrêt maladie. Il ne faut donc en aucun cas la solliciter pour ce qui a trait au travail"*.

Madame N expliquait son attitude par le fait qu'elle n'avait pas été informée de la reprise de Mme X.

Mme X est à nouveau placée en arrêt maladie le 12 novembre 2013.

Le 27 novembre 2013, elle constate que son accès VPN ne fonctionne plus et apprend qu'il a été coupé à la demande de M. A.

Le 13 janvier 2014, elle est informée que son compte utilisateur a été désactivé toujours à la demande de M. A

Le 12 novembre 2013, Mme X se plaint de ne pas avoir perçu son salaire alors que les modalités prévoient le versement d'un acompte de 70 % du salaire brut le dernier jour ouvré du mois, le solde étant versé le 7 du mois suivant en tenant compte des régularisations diverses. A réception de son salaire, Mme X constate que trois redevances auto ont été retirées en une seule fois alors que le principe est le prélèvement mensuel.

En affirmant que Mme X était absente pour une durée indéterminée alors que son arrêt de travail était de 10 jours, en annonçant qu'il reprenait la direction de l'agence et en demandant aux collaborateurs de s'adresser à lui plutôt qu'à leur supérieure hiérarchique, en les incitant à ne pas conserver de lien avec elle et à lui rapporter les conversations qu'ils pourraient avoir avec elle ou son compagnon, en lui supprimant sa carte d'essence et ses accès internet sans la prévenir, M. A a tenté de la discréditer, de l'isoler, de l'humilier, rendant ses conditions de travail insupportables.

Au surplus, son éviction du poste de chef d'agence de K, en l'absence de toute justification ou explication, revêt un caractère particulièrement vexatoire. De la même manière, la ponction brutale effectuée sur son salaire d'octobre 2013, sans même la prévenir et s'assurer que cette baisse brutale de revenus n'aurait pas de répercussions néfastes sur sa vie quotidienne, montre le peu de considération de la direction pour sa salariée.

Tous ces agissements sont intervenus après que Mme X ait fait part à son supérieur hiérarchique de son état de grossesse, alors que la SAS Y ne démontre pas que des difficultés existaient auparavant et que, les pièces produites, tendent, au contraire, à démontrer que les relations de Mme X, en tout cas avec ses N+1 et N+2, étaient harmonieuses voire amicales.

La SAS Y échoue à démontrer que les agissements dénoncés par Mme X ne sont pas consécutifs à du harcèlement. Au surplus, ces agissements sont intervenus dès lors que Mme X a informé M. A de son état de grossesse et ont continué après d'une part qu'elle ait informé officiellement son employeur de sa grossesse et d'autre part, qu'elle l'ait informé des faits de harcèlement qu'elle subissait.

En conséquence, il convient de dire que Mme X a été victime de harcèlement discriminatoire en raison de son état de grossesse.

### **Sur le manquement à l'obligation de sécurité de résultat**

L'article L.4121-1 du code du travail dispose "*L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs.*

*Ces mesures comprennent :*

*1 ° Des actions de prévention des risques professionnels "y compris ceux mentionnés à l'article L.416-1 " ;*

*2 ° Des actions d'information et de formation ;*

*3 ° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

*L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes."*

En l'espèce, la SAS Y a eu connaissance dès le 15 octobre 2013 de la situation de souffrance de Mme X. Cependant, elle n'a réagi que le 4 novembre 2013, en informant la salariée de sa décision de faire une enquête au sein de l'entreprise la laissant dans l'ignorance qu'une enquête était déjà en cours depuis le 24 octobre 2013. Au surplus, aucune autre mesure n'a été mise en place pour soustraire, même temporairement, la salariée à sa collaboration avec M. A

Il résulte de ce qui précède que la SAS Y n'a pas pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L.4121-2 du code du travail, et notamment n'a pas mis

en oeuvre, ni avant ni après les faits, d'actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement. Elle n'a, par ailleurs, pris aucune mesure concrètes pour mettre un terme aux faits de harcèlement discriminatoire dénoncés par la salariée.

En conséquence, il convient de constater que la SAS  a manqué à son obligation de sécurité de résultat.

### Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail et le licenciement nul

Aux termes des articles 1224 et suivants du code civil, la résolution d'un contrat résulte soit de l'application d'une clause résolutoire soit, en cas d'inexécution suffisamment grave d'une notification du créancier au débiteur ou d'une décision de justice. Le juge peut, selon les circonstances, constater ou prononcer la résolution du contrat.

Le harcèlement moral s'analyse en un manquement grave aux obligations du contrat de travail justifiant que Mme  fasse constater la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de la SAS  à la date de la présente décision, la salariée étant toujours dans l'entreprise.

Cette résiliation produisant les effets d'un licenciement nul comme résultant de faits de harcèlement moral discriminatoire et d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

### Sur les indemnités liées à la rupture

#### 1 - Indemnité compensatrice de préavis

Aux termes des articles L.1234-1 et L.1234-5 du code du travail, lorsqu'il n'est pas licencié pour faute grave, le salarié a droit à un préavis et s'il ne l'exécute pas à une indemnité compensatrice.

L'article 8 de l'annexe V - Agents de maîtrise, étendue par arrêté du 10 mars 2010, des entreprises de prévention et de sécurité prévoit, en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, sauf pour faute grave ou lourde, que la durée du délai-congé est de 2 mois pour les agents de maîtrise de niveau I à III.

Le salaire mensuel brut moyen de Mme  s'élevait à la somme de 2.135,17 euros.

En conséquence, la SAS  est condamnée à lui payer la somme de 4.270,34 euros à titre d'indemnité de préavis. Mme  ne formule pas de demande au titre des congés payés afférents.

#### 2 - Indemnité légale de licenciement

L'article L.1234-9, 1<sup>er</sup> alinéa du code du travail, dispose "*Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, à droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.*"

Aux termes de l'article R.1234-2 du code du travail, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté.

En l'espèce, Mme  a été engagée le 30 juillet 2012 et la résiliation judiciaire de son contrat de travail intervient à la date du présent jugement, soit le 26 janvier 2018. Elle dispose donc d'une ancienneté de 5 ans 5 mois et 27 jours.

Elle peut donc prétendre à une indemnité de licenciement de 2.935,86 euros.

En conséquence, la SAS  est condamnée à verser à Mme  la somme de 2.935,86 euros à titre d'indemnité légale de licenciement.

### Sur le préjudice moral pour harcèlement discriminatoire

Les obligations résultant des articles L.1132-1 (principe de non-discrimination) et L.1552-1 (harcèlement moral) du code du travail sont distinctes. La méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, ouvre droit à des réparations spécifiques.

En l'espèce, Mme X a été déstabilisée par les agissements de M. A qui l'a décrédibilisée auprès de ses collaborateurs, a restreint son champ d'action professionnel et lui a supprimé brutalement ses outils de travail. Au surplus, l'absence de réponse à la demande d'explication pour l'attribution du poste de l'agence de K et la retenue effectuée sur son salaire d'octobre 2013, constituent une attitude méprisante de l'employeur à l'égard de sa salariée qui ne pouvait qu'entraîner une mésestime d'elle-même.

Mme X apporte des éléments médicaux démontrant qu'elle subissait un stress professionnel important à l'origine d'une forte anxiété.

Mme X qui démontre qu'elle a évolué, à compter du jour où son état de grossesse a été connu, dans le stress et l'anxiété du fait de son environnement professionnel, a connu de nombreuses difficultés au cours de sa grossesse et a vu sa santé s'altérer gravement. La SAS Y qui s'est montrée pas ou peu réactive face à la souffrance exprimée par sa salariée, a failli à son obligation de sécurité de résultat et occasionné un important préjudice à Mme X.

En conséquence, il convient de condamner la SAS Y à payer à Mme X la somme de 25.000,00 euros en réparation de son préjudice au titre du harcèlement moral discriminatoire qu'elle a subi.

### Sur l'indemnité pour licenciement nul

Le salarié victime d'un licenciement nul qui ne réclame pas sa réintégration a droit d'une part, aux indemnités de rupture, d'autre part à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à celle prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail.

Mme X est âgée de 36 ans et compte 5 ans 5 mois et 29 jours d'ancienneté dans l'entreprise au jour de la résiliation judiciaire de son contrat de travail. L'environnement professionnel délétère dans lequel elle a été contrainte d'évoluer pendant plusieurs mois a eu des conséquences sur sa santé. Il ne fait aucun doute que les séquelles d'une telle situation rendront l'accession à un nouvel emploi difficile pour Mme X.

En conséquence, il convient d'allouer la somme de 25.000,00 euros au titre du licenciement nul.

### Sur les intérêts

Les créances de nature salariales, visées à l'article R.1454-14 du code du travail, porteront intérêts au taux légal à compter du 28 septembre 2014, date de la convocation du défendeur devant le bureau de conciliation, conformément à l'article R.1452-5 du code du travail.

Les créances de nature indemnitaire porteront intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

### Sur la capitalisation des intérêts

En application de l'article 1343-2 du code civil, les intérêts ayant plus d'un an seront productifs d'intérêts.

### Sur les demandes reconventionnelles

Il convient de débouter la SAS Y de l'ensemble de ses demandes.

**Sur les dépens**

La SAS  , qui succombe à l'instance, est condamnée aux dépens.

**Sur l'exécution provisoire**

L'article 515 du code de procédure civile prévoit que l'exécution provisoire peut être ordonnée à la demande des parties ou d'office chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire.

**Sur l'article 700 du code de procédure civile**

Il serait inéquitable de laisser à la charge de Mme  la totalité des frais engagés dans la présente instance et non compris dans les dépens.  
En conséquence, la SAS  est condamnée à lui verser la somme de 1.200,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

**Sur l'exécution provisoire**

L'exécution provisoire autre que celle dont la salariée bénéficie déjà en application de l'article R.1454-28 du code du travail n'est en l'espèce pas nécessaire.  
La demande de Mme  est donc rejetée et il est précisé que la moyenne des trois derniers mois de salaire s'élève à 2.135,17 euros.

**PAR CES MOTIFS**

Le juge départiteur statuant seul, après avis des conseillers présents, en application des dispositions de l'article L. 1454-4 du code du travail, en premier ressort, par jugement contradictoire, rendu publiquement par mise à disposition du greffe,

Ordonne la jonction des procédures n° RG 15/533 (section commerce) et RG 16/776 (section activités diverses), sous le seul n° RG 15/533,

Constate la prescription des demandes de rappels de salaires antérieures au 1<sup>er</sup> décembre 2013,

Déboute Mme  de sa demande de requalification de son contrat de travail au statut d'ingénieur-cadre niveau II-A,

Condamne la SAS  à payer à Mme  les sommes de 25.036,48 euros à titre de rappel de salaire contractuel du 1<sup>er</sup> décembre 2013 au 3 juillet 2017 et 2.503,65 euros à titre de congés payés afférents,

Déboute Mme  de sa demande au titre de rappel de salaire conventionnel,

Prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail liant Mme  à la SAS  à la date du 26 janvier 2018,

Condamne la SAS  à verser à Mme  la somme de 4.270,34 euros à titre d'indemnité de préavis,

Condamne la SAS  à verser à Mme  la somme de 2.935,86 euros à titre d'indemnité légale de licenciement,

Condamne la SAS  à verser à Mme  la somme de 25.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral discriminatoire,

Condamne la SAS  à verser à Mme  la somme de 25.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,

DIT que les créances de nature salariale visées à l'article R.1454-14 du code du travail porteront intérêts au taux légal à compter du 8 décembre 2016,

Dit que les créances de nature indemnitaires porteront intérêts au taux légal à compter de la présente décision,

Dit que les intérêts ayant plus d'un an seront productifs d'intérêts,

Déboute la SAS  de l'ensemble de ses demandes,

Condamne la SAS  à verser à Mme  la somme de 1.200,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

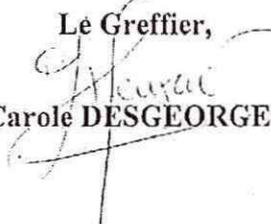
Condamne la SAS  aux dépens de l'instance,

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire sur le fondement de l'article 515 du code de procédure civile,

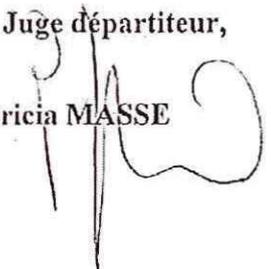
Précise que la moyenne des trois derniers mois de salaire de Mme  s'élève à la somme de 2.135,17 euros,

Ainsi jugé et prononcé à la date indiquée par mise à disposition au greffe de la juridiction.

Le Greffier,

  
Carole DESGEORGES HEUGUET

Le Juge départiteur,

  
Patricia MASSE

Certifié conforme,  
Pour expédition délivrée par nous,  
Greffier du Conseil de Prud'hommes de Melun

